

W ostatnim stuleciu ludność świata doświadczyła gwałtownego wydłużania się trwania życia, w efekcie czego w większości współczesnych państw noworodek ma z reguły przynajmniej dwukrotnie dłuższą perspektywę życia niż dziecko urodzone wiek temu.

Jednocześnie wskutek wzrostu stopnia skomplikowania świata (zwłaszcza wzrostu stopnia jego „utechnicznienia”) i wynikającej stąd konieczności dłuższego pobierania nauki, moment rozpoczynania dorosłego życia, przede wszystkim samodzielności ekonomicznej utożsamianej z wykonywaniem odpłatnej pracy, uległ odroczeniu. Tymczasem w większości państw świata zachodniego granica uzyskiwania uprawnień emerytalnych ustanowiona została, jeśli nie w końcu XIX w., to w pierwszych dekadach wieku XX.

Zmieniające się realia demograficzne i ekonomiczne sprawiły, iż powoli i niezauważalnie naruszone zostały relacje pomiędzy długością okresu aktywności ekonomicznej a okresem pobierania emerytury. Proces ten w rzeczywistości po dziś dzień jest słabo zauważany, lecz logicznie wynikająca z niego dyskusja na temat konieczności wydłużania typowego okresu aktywności zawodowej – przede wszystkim podwyższania wieku uzyskiwania uprawnień emerytalnych – wyłoniła się wskutek powolnego starzenia się pokolenia powojennego baby-boomu, dużych liczebnie generacji urodzonych w trakcie kilkunastu lat bezpośrednio po II wojnie światowej.

Dyskusję, mającą na celu znalezienie instrumentów zmniejszenia dopłat do systemów emerytalnych w długim okresie, można streścić jako:

- 1) poszukiwanie rozwiązań umożliwiających osobom chcącym dłużej być aktywnymi realizację swych zamierzeń;
- 2) poszukiwanie zachęt do dłuższego pozostawania na rynku pracy dla osób nie odrzucających dłuższej pracy;
- 3) wprowadzanie zmian zmuszających do dłuższej kariery zawodowej.

Kilka sposobów na długą aktywność

W niniejszym tekście chciałbym zaprezentować wyniki projektu systemowego „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób w wieku 50 +”, realizowanego w latach 2010-2014 na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej przez Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich i Uniwersytet Łódzki, finansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Skupię się przy tym na tej części rezultatów, które odnoszą się do metod wykorzystywanych w państwach UE do osiągnięcia wspomnianych powyżej 3 celów*.

W przypadku umożliwiania bycia aktywnym zawodowo akcentuje się 4 kwestie.

Po pierwsze, **znoszenie wszelkich znamion dyskryminacji ze względu na wiek** (tzw. ageizm). Wiek nie może być bowiem przesłanką umożliwiającą pracodawcy samoistne traktowanie pracownika gorzej – niezależnie od tego, czy przybiera to postać częstszego zwalniania z pracy (w tym i automatycznego zwalniania z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego), nierównego traktowania w przypadku naboru, awansu lub kierowania na szkolenia finansowane przez przedsiębiorstwa.

Po drugie, **wdrażanie zarządzania wiekiem**, a zatem takiego sposobu zarządzania personelem firmy, aby z jednej strony wykorzystać silne strony starszych pracowników (np. większy zakres swobody czasu pracy z uwagi na brak opieki nad małymi dziećmi, większa dokładność wykonywanych czynności, znajomość kultury organizacyjnej przedsiębiorstwa, znajomość klienteli), z drugiej zaś dostosować ofertę firmy do potrzeb starzejącego się pracownika (dostosowanie stanowiska pracy lub jego zmiana, elastyczny czas pracy, zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy).

Po trzecie, szeroko pojęte **doradztwo związane z przygotowaniem do własnej starości i udanym przejściem na emeryturę** – dostęp do informacji umożliwiających ocenę stopnia dopasowania własnych umiejętności do potrzeb zajmowanego w nadchodzących latach stanowiska pracy oraz ocenę tego, czy i kiedy pracownika będzie stać na przejście na emeryturę (szacowanie i porównywanie przyszłej wysokości wynagrodzenia i emerytury).

Po czwarte, **organizacja systemu doradztwa zawodowego i szkoleń zawodowych umożliwiających ocenę własnej wartości na rynku pracy,** doszkolenie się lub wręcz zmianę zawodu. W tym ostatnim przypadku coraz częściej pojawiają się specjalne programy dla starszych osób umożliwiające uzyskanie wsparcia ułatwiającego założenie własnej firmy.

Ważne bodźce

Kolejna grupa stosowanych instrumentów odnosi się do **zachęcania do dłuższej kariery**

zawodowej.

W tym przypadku najważniejszymi narzędziami są **bodźce finansowe**, związane z możliwością zwiększenia uzyskiwanych dochodów w sytuacji późniejszego przechodzenia na emeryturę. Wiek zakończenia aktywności zawodowej i stażu pracy wpływają – choć różna jest w poszczególnych krajach tego skala – na wysokość świadczenia emerytalnego.

W wielu krajach **wdrożono zasadę neutralności aktuarialnej**, tj. zasadę, iż ogólna kwota wypracowanego świadczenia emerytalnego wypłacana jest w takiej samej kwocie, niezależnie od wieku rozpoczęcia pobierania świadczenia. W takim przypadku samoczynnie wyższy wiek przekłada się na krótszy okres pobierania emerytury, a zatem na wyższą jej wartość.

Niekiedy stosowane są **inne instrumenty**, np. możliwość wyższych ulg podatkowych dla starszych pracowników czy łączenie emerytury częściowej i pracy w niepełnym wymiarze pracy.

Wreszcie w przypadku zmuszania do dłuższego bycia aktywnym zawodowo powszechnie stosowanym narzędziem jest **podwyższanie wieku emerytalnego lub bardziej surowe egzekwowanie dodatkowych kryteriów uzyskania świadczenia** (staż pracy lub okres zamieszkiwania i płacenia podatków w danym państwie).

Podwyższanie wieku uzyskania uprawnień do emerytury dokonywane jest na 2 sposoby – z określeniem wysokości wieku, do której się dąży, lub z określeniem przesłanek warunkujących wprowadzenie w przyszłości podwyższenia wieku. Pierwsza metoda prowadzi do podania konkretnej wartości i kalendarium dochodzenia do niej (np. stopniowo wprowadzany wiek 67 lat dla przedstawicieli obu płci w Polsce).

Drugi sposób bazuje na określeniu warunków, od spełnienia których zależy przyszły wiek emerytalny. Np. w Czechach osoby urodzone po 1977 przejdą na emeryturę w wieku 67 lat + po 2 miesiące za każdy rok „opóźnienia w przyjsciu na świat”. Z kolei w Holandii i we Włoszech istnieją mechanizmy dopasowywania wieku emerytalnego do zmian trwania życia – im większe będą przyrosty tego parametru, tym bardziej odraczany będzie moment uzyskania pierwszego świadczenia emerytalnego.

Zmiana myślenia

Jak wskazuje poniższy przegląd instrumentów wykorzystywanych w krajach UE, władze publiczne podejmują cały szereg coraz bardziej systematycznych i całościowych działań na rzecz wydłużania karier zawodowych mieszkańców Wspólnoty. Patrząc na owe działania z pewnej perspektywy, skusić się można o sformułowanie trzech uogólnień na ich temat.

Po pierwsze, wszystkie te działania – wymuszone permanentnymi problemami budżetowymi –

mogą się udać tylko w sytuacji odejścia od promowanej w latach 70. i 80. XX w. „kultury wczesnej dezaktywizacji zawodowej”. Problemy na rynku pracy w tym okresie próbowano rozwiązywać poprzez „wyczyszczenie” go ze starszych pracowników, oferując im możliwości wcześniejszego uzyskania świadczeń (przed)emerytalnych.

Dziś w wielu krajach UE wciąż istnieją uformowane w tamtym okresie oczekiwania – tak pracowników, jak i pracodawców – odnośnie do wczesnej dezaktywizacji, oczekiwania kształtujące ich zachowania (np. niechęć do dokształcania lub przekwalifikowania się osób oczekujących szybkiego przejścia na emeryturę i dofinansowania takiego działania przez przedsiębiorców).

Potrzeba jest zatem nowa, atrakcyjna, proaktywna narracja, którą społeczeństwo „kupi”, modyfikując zgodnie z nią swe zachowania. Patrząc na politykę UE, wydaje się, iż taką narracją stać się ma **aktywne starzenie się**.

Po drugie, myśląc o wydłużaniu kariery zawodowej, coraz częściej dostrzegane jest uwarunkowanie takiej możliwości od przebiegu innych karier realizowanych przez jednostkę, przede wszystkim karier rodzinnych (np. opiekun sędziwego rodzica czy wnuków), kariery edukacyjnej (uczestnik szkoleń, kursów), zdrowotnej (osoba dbająca o siebie, myśląca o zdrowiu w kategoriach czynnej profilaktyki), konsumpcyjnej (realizacja marzeń o zwiedzaniu świata w wieku umożliwiającym pełne czerpanie z życia).

Wdrażane rozwiązania coraz częściej mają charakter holistyczny, uwzględniają możliwość oddziaływania na dłuższą karierę zawodową za pomocą wpływu na łatwiejsze wykonywanie innych karier (np. elastyczny czas pracy ułatwiający pracę i obowiązki opiekuna swych rodziców czy teściów).

Po trzecie, władze publiczne „dojrzewają” do uświadomienia sobie, iż długa kariera zawodowa jest możliwa na masową skalę tylko dzięki podejmowaniu działań z dużym wyprzedzeniem czasu biograficznego. A zatem, chcąc mieć wielu aktywnych zawodowo sześćdziesięciokilkulatków, należy myśleć o działaniach ukierunkowanych nie na osoby o kilka lat młodsze, lecz **wspierać pracowników młodszych o lat kilkanaście**, tak aby mieli oni czas odpowiednio przygotować się – zawodowo i mentalnie – do przejścia na emeryturę w wieku o kilka lat wyższym. Tym samym skuteczne działania mają sens tylko wówczas, gdy wykorzystana jest zasada „indywidualnego foresightu”.

Piotr Szukalski

Instytut Socjologii Uniwersytetu Łódzkiego

*[1] Pełna wersja raportu znajduje się w opracowaniu: E. Kryńska, P. Szukalski (red.),
Rozwiązania sprzyjające aktywnemu starzeniu się w wybranych krajach Unii Europejskiej.
Raport końcowy
, UŁ, Łódź 2013, 305 s.,
<http://dspace.uni.lodz.pl:8080/xmlui/handle/11089/3509>